

CÓDIGO DE CONDUITA NOS NEGÓCIOS HONEYWELL



ONE
HONEYWELL

Honeywell



CARTA DE NOSSO PRESIDENTE EXECUTIVO (CEO)

Prezados colaboradores:

À medida que a Honeywell continua crescendo, devemos nos manter concentrados em nossas expectativas e compromissos com a integridade e os 12 Comportamentos da Honeywell. Nosso Código de Conduta nos Negócios é uma estratégia para ajudá-lo a navegar nos ambientes operacionais em quatro negócios, que incluem alguns dos setores mais dinâmicos da economia global.

Temos excelentes posições em bons setores, e temos a responsabilidade de nos conduzir com os mais elevados níveis de integridade em cada aspecto de tudo que realizamos. Nossa integridade ajuda a garantir que continuemos mantendo a credibilidade de nossa marca, mantendo nossa sólida reputação e nos desenvolvendo com base em nosso recorde comprovado de crescimento e desempenho.

Nosso Código e nossos 12 Comportamentos aplicam-se a todos e nos unem como uma única Honeywell ("One Honeywell"). Dedique um momento para ler na íntegra o Código da

Honeywell e compreender as orientações. Se você tiver dúvidas sobre nosso Código ou precisar de ajuda para compreender como ele se aplica ao trabalho que você realiza, reserve um momento para buscar orientações com qualquer um dos recursos relacionados. Nossa Empresa nunca irá tolerar retaliação contra qualquer pessoa por fazer perguntas ou levantar preocupações de boa-fé, a fim de que você sempre possa se sentir à vontade para nos procurar. Também é nossa expectativa que caso você observe que qualquer um de seus colegas não esteja seguindo o Código, você deve reportar suas preocupações imediatamente por meio dos canais disponíveis.

Conto com vocês para manter nosso compromisso contínuo com a integridade na Honeywell.

Atenciosamente,

David M. Cote
Presidente Executivo (CEO)
Honeywell

ÍNDICE

Carta de nosso Presidente Executivo	1
Comportamentos da Honeywell	4
Introdução ao nosso código	7
O que a Honeywell espera de cada um de nós	8
Quem deve seguir nosso Código	8
Nossas obrigações compartilhadas	8
Obrigações adicionais para gerentes e supervisores	9
Cumprindo a legislação.....	9
Buscando orientações e comunicando preocupações ..	10
A Honeywell não irá tolerar retaliação.....	11
“One Honeywell”: como nós nos tratamos.....	12
Respeitando uns aos outros e promovendo um local de trabalho positivo.....	13
Protegendo dados pessoais	13
Abuso de substâncias.....	14
Um local de trabalho sem violência	14
Oferecendo um local de trabalho saudável e seguro ...	14
“One Honeywell”: como agimos no melhor interesse de nossa Empresa.....	16
Evitando conflitos de interesses	17
<i>Presentes e lazer nos negócios</i>	<i>17</i>
<i>Interesses financeiros</i>	<i>19</i>
<i>Contratação externa.....</i>	<i>19</i>
<i>Negócios com amigos e membros da família....</i>	<i>19</i>
<i>Benefícios pessoais indevidos</i>	<i>20</i>
<i>Oportunidades corporativas</i>	<i>20</i>
Protegendo informações e propriedade da Empresa... ..	20
<i>Propriedade física da Honeywell</i>	<i>20</i>
<i>Informações confidenciais da Honeywell</i>	<i>21</i>
<i>Propriedade intelectual da Honeywell</i>	<i>22</i>
<i>Respeitando os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas</i>	<i>22</i>
Usando recursos de tecnologia da informação....	22
<i>Sites de rede e mídia social</i>	<i>23</i>
Evitando a utilização de informações privilegiadas para uso próprio	23



“One Honeywell”: como tratamos nossos clientes ..26

Fornecendo produtos e serviços de qualidade....	27
Buscando fazer negócios de forma aberta e honesta. 27	
<i>Ausência de suborno comercial e ausência de pagamento indevido a funcionários públicos</i> ..	28
Conformidade com leis internacionais de concorrência..	29
Seguindo procedimentos estipulados de cobrança..	30
Respeitando a propriedade de clientes	31
Interagindo com clientes governamentais	31

“One Honeywell”: como tratamos nossos

fornecedores..... 34

Buscando relações a longo prazo com fornecedores ..	35
Protegendo ativos de fornecedores.....	35

“One Honeywell”: como tratamos nossos

acionistas 36

Livros e registros honestos e precisos.....	37
Divulgações financeiras e fraude	37
Auditorias e investigações.....	38
Gerenciamento de registros	38
Consultas da mídia e analistas	38

“One Honeywell”: Como tratamos nossas

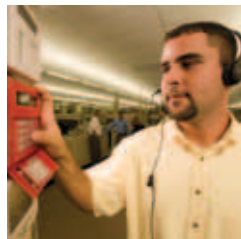
comunidades e nosso mundo 40

Protegendo o meio ambiente	41
Respeitando direitos humanos.....	41
Fazendo contribuições de caridade e políticas	42
Cumprindo controles de comércio internacional..	43

Renúncias de nosso código 44

COMPORTAMENTOS DA HONEYWELL

- **Foco no cliente e no crescimento** reconhece a necessidade de refletirmos ou agirmos de forma diferente para crescer. O cliente é o núcleo de nosso sucesso. Os funcionários eficientes fazem um excelente trabalho para clientes, todos os dias, em termos de qualidade, entrega, valor e tecnologia. Eles buscam incessantemente novas oportunidades através de estratégias superiores de tecnologia, globalização marketing e vendas com respaldo da Design for Six Sigma Plus.
- **Impacto da liderança** significa pensar como um líder, independentemente de seu trabalho, atendendo aos compromissos e sendo um modelo de função para os outros. Todos os líderes demonstram entusiasmo pelo seu trabalho e se preocupam com as pessoas da organização. Espera-se que você seja capaz de: [1] conceituar um problema, [2] desenvolver um plano de ação para resolver o problema e [3] executar o plano.
- **Obtém resultados** requer atender consistentemente a compromissos com a empresa e com outras pessoas. Traduz rapidamente as necessidades da empresa em ações definindo “quem faz o quê, e quando” para garantir que os planos sejam executados.





- **Melhor a as pessoas** incentiva a excelência em colegas, subordinados e/ou líderes. É uma influência positiva no desenvolvimento de outras pessoas.
- **Encoraj a mudanças** requer uma estrutura de pensamento de aprimoramento contínuo para tomar decisões e realizar ações que estejam no melhor interesse de clientes, acionistas e da organização. Esse comportamento demonstra um compromisso constante em fazer as coisas melhores. Espera-se que as pessoas se adaptem e ofereçam apoio às mudanças organizacionais e empresariais, o que garante a solidez a longo prazo de nossa Empresa, independentemente do impacto pessoal.
- **Promove o trabalho em equipe e à diversidade** define o sucesso da equipe como um todo. Os funcionários devem compreender e se valer do fato de que a força de trabalho da Honeywell é formada por indivíduos que representam uma grande diversidade de valores, opiniões, experiências, culturas e metas. Reconhece a diversidade como um valor importante e desenvolve equipes diversificadas. Líderes de equipe eficientes não atendem somente às expectativas de sua função como líderes, mas também estabelecem e atendem às expectativas de membros da equipe.
- **Mentalidade global** é visualizar a empresa de todas as perspectivas relevantes e ver o mundo em termos de cadeias integradas de valor.
- **Tomada de risco inteligente** reconhece que gerar excelentes retornos requer correr riscos maiores. Ao fazer uso de julgamento empresarial com respaldo, tem a coragem para tomar ação quando os resultados são incertos, mas quando as potenciais recompensas são grandes. Decisões empresariais frequentemente precisam ser feitas com base em informações incompletas.



- **Consciente/Aprendiz** os indivíduos reconhecem seus comportamentos e como eles afetam as pessoas à sua volta. Os funcionários devem avaliar com precisão seus próprios pontos fortes e fracos, e tomar ação para melhoria.
- **Comunicador eficiente** significa fornecer informações concisas e em tempo hábil a outras pessoas e usar comunicações orais e escritas claras e ponderadas para influenciar, negociar e colaborar de forma eficiente. Os líderes e funcionários precisam reconhecer que a comunicação eficaz consiste em ouvir e ser ouvido, mas nem sempre significa estar em acordo.
- **Pensador integrativo** decide e toma ações ao aplicar intuição, experiência e julgamento para os dados disponíveis. Demonstra a capacidade de assimilar várias informações em conflito ou opiniões em uma decisão bem considerada. Compreenda as implicações de recomendações ou ações individuais em outros sistemas, mercados, processos e funções.
- **Excelência técnica e funcional** significa ser capaz e eficiente em uma área específica de especialização. Os funcionários devem permanecer cientes de avanços e atual pensamento em seus campos e buscar formas de aplicar as tecnologias mais recentes em seu trabalho.



INTRODUÇÃO AO NOSSO CÓDIGO

O Código de Conduta nos Negócios Honeywell (nosso “Código”) foi desenvolvido para fornecer orientações a cada um de nós em relação aos padrões de integridade e conformidade da Honeywell em todas as nossas negociações empresariais. Nosso Código é um elemento integral dos Comportamentos da Honeywell. Ele descreve as regras básicas de conduta que nós, como uma única Honeywell, devemos seguir. Além disso, ele fornece recursos úteis na hipótese de termos uma dúvida ou preocupação sobre a conduta adequada.

Nosso Código define o que a Honeywell espera de cada um de nós e como tratamos:

- Cada um
- Nossa Empresa
- Nossos clientes
- Nossos fornecedores
- Nossos acionistas
- Nossas comunidades e nosso mundo

O que a Honeywell espera de cada um de nós

O crescimento de nossa Empresa inicia com cada um de nós – somos essenciais para nossa Empresa e centrais para seu sucesso e liderança.

Quem deve seguir nosso Código

Nosso Código se aplica a todos os funcionários, executivos e diretores da Honeywell. Quando apropriado, os parceiros comerciais trabalhando em nome de nossa Empresa também devem se familiarizar com o nosso Código e segui-lo. Se as responsabilidades de seu trabalho exigirem que você interaja com representantes trabalhando em nome da Honeywell, certifique-se de informar a eles sua responsabilidade para atuar de acordo com este Código e lhes forneça uma cópia. Esse comportamento deve ser consistente com nosso Código, bem como com outras normas da Honeywell e regulamentos e leis aplicáveis.

Nossas obrigações compartilhadas

Todos nós temos uma responsabilidade pessoal de conhecer e seguir o Código e outras normas, procedimentos e diretrizes da Empresa, que se aplicam às responsabilidades de nosso trabalho na Honeywell. Muitos desses são mencionados na seção apropriada do Código. Outros podem ser encontrados no Manual de Normas da Honeywell. Nunca devemos ignorar ou tentar burlar o Código por qualquer motivo. Se você precisar de ajuda para compreender nosso Código ou uma diretriz, procedimento ou norma específica, ou como eles se aplicam ao seu escopo de responsabilidades, busque orientação de qualquer um dos membros relacionados na sessão de “Buscando orientações e comunicando preocupações”.



Obrigações adicionais para gerentes e supervisores

Os supervisores e gerentes da Honeywell têm uma obrigação especial de incentivar uma cultura de integridade e conformidade. Isso significa que os gerentes e supervisores devem atuar como modelos de integridade e conformidade em todas as suas interações. Também significa que os gerentes e supervisores devem garantir aos colaboradores que se reportem a eles sintam-se à vontade para levantar dúvidas e preocupações, sem medo de retaliação, e que quaisquer dúvidas ou preocupações serão resolvidas de forma profissional e em tempo hábil. Afinal, nós não comprometeremos nossos padrões de integridade e conformidade para obter resultados empresariais.

Os gerentes e supervisores também devem considerar o caráter e o comportamento das pessoas que estejam sendo consideradas para promoção. As promoções são um privilégio estendido somente para aqueles que exemplificam valores e Comportamentos da Honeywell de forma consistente com este Código.

Cumprindo a legislação

Embora nosso Código aborde alguns dos desafios comuns que empresas multinacionais como a Honeywell enfrentam, ele não pode abordar cada situação que pode surgir em nosso local de trabalho. Quando você estiver em dúvida se uma atividade é adequada, você deve buscar orientações através de um dos membros relacionados em “Buscando orientações e comunicando preocupações”.

Leis e regulamentos são complexos e sujeitos a alterações, e frequentemente variam de país para país. As normas da empresa também podem estar sujeitas a alterações, e podem variar extremamente dependendo do país no qual estamos operando. Por esses motivos, devemos nos dedicar para nos familiarizarmos com as normas, procedimentos e leis que se aplicam a nossas funções de trabalho específicas e locais nos quais operamos. Se uma legislação local entrar em conflito com nosso Código, siga a legislação local. Se uma prática ou hábito local entrar em conflito com nosso Código, siga o Código.

Sua empresa ou região pode ter normas e práticas que exigem mais de você do que o exigido por este Código. O mesmo pode ser verdadeiro em relação à legislação local. Em todas essas instâncias, você deve seguir a norma, prática ou legislação mais rígida. Se você tiver dúvidas sobre a legalidade ou adequação de uma ação proposta, busque orientação seguindo as etapas descritas em “Buscando orientações e comunicando preocupações”.

Este Código tem como objetivo ser consistente com determinadas normas corporativas fundamentais, bem como faz referência a elas, as quais estão incluídas no Manual de Normas da Honeywell. O Manual de Normas da Honeywell pode fornecer mais detalhes do que é fornecido neste Código. Em alguns casos, o Manual de Normas da Honeywell pode fornecer normas adicionais não cobertas neste Código. O Manual de Normas da Honeywell está localizado na Intranet da Honeywell.

É importante observar que nossos direitos trabalhistas são regidos pelas leis dos países

nos quais realizamos negócios, bem como pelas regras no local nas regiões em que trabalhamos. Nosso Código tenta esclarecer os direitos e expectativas da Honeywell como um empregador, mas não cria qualquer direito trabalhista contratual para funcionários.

Nos Estados Unidos e em outros países, a contratação pela Honeywell é considerada por vontade própria, o que significa que você pode rescindir o vínculo empregatício a qualquer momento e por qualquer motivo, e a Honeywell pode exercer o mesmo direito, consistente com as leis aplicáveis. Se as leis locais forem diferentes das cláusulas deste Código, siga as leis do país no qual você trabalha.

Buscando orientação e comunicando preocupações

Ao trabalhar em nome da Honeywell, você poderá enfrentar situações difíceis. Muitas vezes seu senso comum, bom julgamento, nosso Código, bem como as normas e procedimentos da Empresa serão suficientes para orientá-lo. No entanto, poderá haver vezes em que você precisará de ajuda adicional para fazer a escolha certa. Nesses casos, você poderá recorrer a vários recursos disponíveis. Entre eles:

- Seu gerente ou supervisor
- Seu representante de recursos humanos
- Seus representantes de conformidade e integridade (Repr. de C&I) e líderes de conduta nos Negócios (LCNs)
- Um membro do Departamento Jurídico ou segurança global
- Um membro do departamento de conformidade e integridade

- Formulário Honeywell para reclamações formais Disque ajuda de conformidade e integridade ACCESS

O Disque ajuda de conformidade e integridade ACCESS é um serviço de 24 horas. O atendimento é realizado por um provedor terceirizado independente, que acomoda todos os idiomas falados por funcionários da Honeywell. Você pode fazer uma denúncia usando o disque ajuda ligando para:

800-237-5982, (Observação: o telefonema de fora dos EUA exige um código de chamada do país que pode ser encontrado em www.att.com/traveler), ou consulte o site de Integridade e Conformidade em <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance> para obter uma listagem de números adicionais de disque ajuda específicos do país

Você também pode denunciar por correio ou e-mail para:

Honeywell International
Attn: ACCESS
P.O. Box 2245
Morristown, NJ 07962-2245

access.integrity.helpline@honeywell.com

Se você tiver conhecimento de uma situação que possa envolver uma violação deste Código, de norma da Empresa ou qualquer lei ou regulamento aplicável, você tem a responsabilidade de denunciá-la. Observe que o não seguimento de nosso Código e normas da Empresa pode ter graves consequências. As consequências podem incluir ação disciplinar e mesmo rescisão do vínculo empregatício, bem como possíveis ações criminais ou civis.

A Honeywell tratará todas as denúncias de forma confidencial na medida em que for possível e consistente com a lei, com a norma da Empresa e com a necessidade de realizar uma investigação completa. Violações suspeitas podem ser denunciadas identificando-se ou permanecendo anônimo. Na Europa, processos específicos foram implementados para cumprimento das regras que limitam a denúncia anônima. Você pode contatar o departamento de conformidade e integridade no caso de dúvidas.

Todas as denúncias serão investigadas prontamente e na íntegra, de forma consistente com a lei aplicável e, mediante aviso e aprovação do Departamento Jurídico, poderão ser reportadas às autoridades apropriadas. Sempre que necessário, serão tomadas ações disciplinares ou corretivas apropriadas para violações do Código.



A Honeywell não irá tolerar retaliação

A Honeywell não tolerará qualquer forma de retaliação contra você no caso de uma denúncia de boa-fé sobre má conduta real ou possível. Fazer uma denúncia de “boa-fé” significa que sua denúncia é honesta, sincera e com o máximo de seu conhecimento.

Se você achar que houve um ato de retaliação, você deve reportar suas preocupações através de um dos membros descritos em “Buscando orientações e comunicando preocupações”.





“ONE HONEYWELL”

COMO
NÓS NOS
TRATAMOS

Promover um ambiente de trabalho positivo com base em respeito mútuo e compromisso com a saúde e segurança é o segredo para manter a melhor força de trabalho possível, bem como fornecer oportunidades de crescimento para nossos acionistas.

Nossa Empresa reconhece e recompensa nossos talentos individuais por fornecer compensação e benefícios que sejam competitivos. Também promovemos o desenvolvimento através de treinamento que amplie habilidades relacionadas ao trabalho.

Respeitando uns aos outros e promovendo um local de trabalho positivo

A Honeywell respeita e valoriza a diversidade refletida em nossas várias experiências, idéias e históricos. Juntos, fornecemos um ambiente de trabalho que estimula o respeito a todos os nossos colaboradores, clientes e parceiros comerciais. Nosso local de trabalho reflete a diversidade das comunidades nas quais operamos e estamos comprometidos em fornecer aos funcionários um local de trabalho sem discriminação, assédio ou comportamento pessoal que não esteja de acordo com um clima de trabalho produtivo. Essa norma se aplica a todas as fases do vínculo empregatício, incluindo contratação, promoção, rebaixamento, transferência, suspensão ou demissão, compensação, no uso de instalações e na seleção para treinamentos ou programas relacionados.

Se você tiver conhecimento ou suspeitar que tenha ocorrido discriminação ou assédio, você deve reportar a situação imediatamente através de um dos canais de comunicação descritos em “Buscando orientações e comunicando preocupações”.

Para obter mais informações, consulte nossas normas sobre Assédio no local de trabalho, Oportunidades iguais de trabalho e Funcionários e candidatos com portadores de deficiências, bem como nossa Declaração de veteranos beneficiados.

Protegendo dados pessoais

Na Honeywell, estamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho e em operar nossos negócios de forma que estimule a segurança e a confiança. Para realizar essa meta, devemos gerenciar adequadamente os dados pessoais fornecidos para nós por nossos colegas, clientes, fornecedores e outros. “Dados pessoais” incluem qualquer informação que possa identificar uma pessoa. Exemplos de dados pessoais incluem o nome, endereço residencial, endereço de e-mail, número de identificação do funcionário, número de identificação do governo ou qualquer combinação de informações que possa identificar alguém. Devemos coletar, acessar, usar ou divulgar apenas dados pessoais para fins comerciais apropriados. Além disso, devemos usar a quantidade mínima de dados pessoais necessários para realizar uma tarefa. Não devemos compartilhar essas informações com qualquer pessoa, seja dentro ou fora de nossa Empresa, que não tenha uma necessidade comercial de ter conhecimento disso. Além disso, sempre devemos proteger adequadamente tais dados.

Muitos países têm seus próprios requisitos legais regendo o uso de dados pessoais, e a Honeywell deve cumprir essas leis. Por exemplo, alguns países limitam a transferência de dados pessoais a países que têm regras diferentes regendo dados pessoais. Se você tiver dúvidas nessa área, entre em contato com um membro do Departamento Jurídico.

Programas de treinamento, práticas e normas da empresa foram desenvolvidos para garantir que somente a equipe autorizada acesse dados pessoais. Se você acreditar que dados pessoais foram divulgados ou usados de forma inadequada, você deve contatar imediatamente o Departamento Jurídico. A falha em fazê-lo pode sujeitar nossa Empresa a multas e/ou ação normativa.

Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre Privacidade de dados.

Abuso de substâncias

O abuso de substâncias limita nossa capacidade de realizar nosso trabalho com segurança, o que coloca todos em risco. Por esse motivo, nunca podemos trabalhar em nome da Honeywell sob a influência de álcool, drogas ilegais, drogas com prescrição utilizadas indevidamente ou medicamentos sem prescrição médica. Isso se aplica sempre que você estiver realizando seu trabalho na Honeywell ou em nome da Honeywell, mesmo se o uso ocorrer após o horário comercial ou fora das dependências da Empresa. Além disso, nunca podemos usar, ter posse, transferir ou vender drogas ilegais ou álcool, ou drogas com prescrição utilizadas indevidamente ou medicamentos sem prescrição médica, durante o horário comercial ou nas dependências da Empresa. Nossa Empresa faz uma exceção a essa regra quando a bebida alcoólica for transferida em um recipiente vedado para fins autorizados de presentes ou for usado em moderação em um evento autorizado pela Empresa.

Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre Alcool e drogas no local de trabalho.

Um local de trabalho sem violência

Trabalhamos para impedir quaisquer atos ou ameaças de violência em nosso local de trabalho, como parte de nossa obrigação com a saúde e segurança. As pessoas que se envolverem em violência ou ameaças de violência podem estar sujeitas à ação disciplinar, até mesmo rescisão de vínculo empregatício, bem como possível responsabilidade criminal. Você deve denunciar imediatamente todas as ameaças e atos de violência ao seu supervisor, representante local de recursos humanos ou segurança global. Se você achar que alguém está em risco imediato, você também deve contatar as autoridades locais.

Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre Prevenção de violência.

Oferecendo um local de trabalho saudável e seguro

Com a integração de saúde, segurança e meio ambiente em todos os aspectos do nosso negócio, podemos oferecer proteção aos nossos funcionários e ao meio ambiente, alcançar o crescimento sustentável e a produtividade acelerada, cumprir com todas as normas aplicáveis e desenvolver tecnologias que expandem a capacidade sustentável do nosso mundo. Nossos sistemas de gerenciamento da saúde, segurança e meio ambiente refletem nossos valores e nos ajudam a alcançar os objetivos comerciais. Se acreditarmos que essas condições estão de qualquer forma não seguras, devemos interromper imediatamente o trabalho. Para obter mais informações, consulte a seção Protegendo o meio ambiente.

Devemos nos certificar de que nossas instalações estejam sempre seguras. Isso significa que autorizamos que apenas indivíduos autorizados tenham acesso a nossos locais de trabalho. Se você acreditar que alguém está tentando acessar inadequadamente uma instalação da Honeywell, entre em contato com o departamento de segurança global da Honeywell.





“ONE HONEYWELL”

COMO AGIMOS
NO MELHOR
INTERESSE
DE NOSSA
EMPRESA

Devemos realizar negócios na Honeywell sem influências externas ou pessoais, e tomar decisões de negócios com base nos melhores interesses da Honeywell.

Evitando conflitos de interesses

Como parte de nossa obrigação de manter a reputação de nossa Empresa, devemos evitar conflitos inadequados de interesses. Um “conflito de interesse” ocorre quando nossos interesses pessoais interferem, ou parecem interferir, em nossa capacidade de realizar nosso trabalho sem influência. Não podemos nos envolver em qualquer interesse, investimento ou associação na qual possa surgir conflito de interesse. Se você tiver um conflito de interesse em potencial ou real, você deverá divulgá-lo falando com seu supervisor ou contatando o Departamento Jurídico ou o departamento de conformidade e integridade da Honeywell. Os conflitos de interesses são, com frequência, facilmente evitados se divulgados com antecedência.

As seções a seguir descrevem situações que podem criar conflitos de interesses. É importante lembrar que conflitos também podem ser criados quando um membro de sua casa ou familiar imediato for o indivíduo envolvido.

Presentes e lazer nos negócios

Desenvolver relações sólidas de trabalho com nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios é importante para nosso crescimento. Às vezes, presentes e lazer ns negócios são usados para fortalecer esses laços. No entanto, devemos ter especial cautela ao oferecer ou aceitar cortesias comerciais. A troca de presentes ou lazer pode resultar em conflitos de interesses. Se não tratadas adequadamente,

Integridade em Ação

P: *Barry recebeu um convite para uma festa de feriado realizada por um de nossos fornecedores. Ela trabalha junto a esse fornecedor e adoraria participar, pois a festa certamente terá vinhos finos e pratos especialmente preparados por gourmets. Barry pode aceitar o convite?*

R: *Barry deve consultar seu supervisor ou o Departamento Jurídico para determinar se é adequado participar. Os fatores a serem considerados incluem o custo da refeição, se o fornecedor está participando ativamente de uma licitação para trabalho na Honeywell, se Barry está envolvido no processo de tomada de decisões de compra da Honeywell e se há outros motivos relacionados a negócios para ir ao jantar.*

elas também podem levar à aparição de pagamentos indevidos, gratificações ou corrupção. Você não pode aceitar nem fornecer qualquer presente, favor ou lazer se for feito para uma finalidade indevida, ou se você não souber que isso violaria nossas normas, a lei ou a norma de presentes da empresa do receptor.

Integridade em Ação

P: *Em uma reunião externa, um fornecedor que tem prestado serviços à Honeywell há vários meses convida Denisha para almoçar. Ela aceita, permitindo que o fornecedor pague o almoço. Suas ações são aceitáveis?*

R: *Refeições eventuais e presentes de valor nominal são geralmente aceitáveis, desde que não gerem uma dúvida sobre a objetividade de Denisha. Presentes e lazer do cliente devem ser discutidos previamente com o supervisor. O supervisor deve avaliar a finalidade comercial da refeição, a situação e o custo da refeição, e a frequência de convites do fornecedor.*

Em geral, podemos oferecer ou aceitar um presente, favor ou lazer desde que ele:

- Não faça com que o receptor se sinta obrigado ou dê a impressão de uma obrigação
- Não exceda as práticas de negócios locais geralmente aceitas
- Seja de valor nominal
- Não possa ser interpretado como suborno ou recompensa indevida
- Não viole a legislação aplicável, as normas da Empresa ou as normas da empresa do receptor
- Não seja solicitado

Essas regras não se aplicam a materiais promocionais não solicitados de uma natureza

de publicidade geral, como canetas com a marca impressa, blocos de anotações e calendários, desde que o que for dado não crie ou pareça criar qualquer obrigação. Além disso, para seguir um costume nacional, apresentações cerimoniais podem ser permitidas, desde que o que for aceito não esteja em violação de qualquer lei, não possa ser visto como suborno e não comprometa você nem a Honeywell caso seja divulgado. Presentes não devem ser aceitos de fornecedores ou possíveis fornecedores (ou outros parceiros de negócios ou possíveis parceiros de negócios) durante ou em conexão com negociações contratuais com o fornecedor. Além disso, devemos evitar solicitar presentes de fornecedores ou de outros parceiros de negócios para prêmios de funcionários ou funções da Honeywell.

Se você não tiver certeza se deve oferecer ou aceitar um presente ou lazer para negócios, você deve buscar orientação. Presentes e lazer do cliente devem ser discutidos previamente com o líder.

Leis mais rígidas regem presentes oferecidos ou feitos a funcionários públicos. Essas leis não se aplicam somente a funcionários públicos, mas também a funcionários de empresas controladas pelo estado ou de propriedade do estado. Você deve cumprir rigidamente essas leis e regulamentos. Nunca ofereça nem aceite uma cortesia comercial se fazer isso violar uma lei ou regulamento, causar constrangimento para a Honeywell, ou refletir negativamente na reputação da Empresa. Para obter mais informações, consulte a seção “de anti-corrupção / suborno comercial” de nosso Código e nossas políticas sobre Cortesias comerciais para funcionários públicos dos EUA, relações governamentais e anticorrupção. Se você tiver dúvidas ou preocupações, consulte o Departamento Jurídico.

Interesses financeiros

Como funcionários da Honeywell, geralmente devemos evitar fazer negócios com qualquer empresa na qual tenhamos um interesse financeiro pessoal. Pode haver situações em que nosso interesse financeiro pessoal em uma empresa com a qual a Honeywell faz negócios seja permissível. No entanto, tais situações devem ser avaliadas pelo Departamento Jurídico ou pelo Departamento de conformidade e integridade para determinar o melhor curso de ação.

Além disso, você não pode comprar ou manter um interesse financeiro significativo em relação a um cliente, concorrente ou parceiro comercial com o qual faça negócios ou que possivelmente faça negócios com a Honeywell, exceto se você receber aprovação do Departamento Jurídico. Sempre certifique-se de que você seja capaz de tomar decisões comerciais considerando o melhor interesse da Honeywell.

Contratação externa

Periodicamente, você pode desejar se envolver em trabalho fora de nossa Empresa. Ao fazer isso, você deve garantir que qualquer contratação externa não crie um conflito de interesses. Nunca devemos usar a propriedade tangível e não tangível da Honeywell, incluindo documentos, ativos de tecnologia da informação, instalações e propriedade intelectual para realizar negócios não relativos à Honeywell.

Negócios com amigos e membros da família

Relações comerciais com amigos e membros da família podem resultar em um conflito de interesses, ou a impressão de um conflito. Por esse motivo, você nunca deve se envolver nem tentar influenciar o processo de licitação,

Integridade em Ação

P: *Ana, especialista em aquisições, desenvolveu sólidas relações de trabalho com vários fornecedores da Honeywell ao longo dos anos. Um desses fornecedores pergunta a Ana se ela estaria interessada em realizar um trabalho de consultoria para sua empresa. Como ela trabalharia para o fornecedor apenas nos finais de semana, a contratação externa não afetaria sua capacidade de realizar suas tarefas na Honeywell. Ela pode aceitar essa oferta?*

R: *Mesmo que Ana trabalhe para esse fornecedor somente quando não estiver trabalhando para a Honeywell, essa contratação externa ainda poderá ser considerada um conflito de interesses. Ana deve consultar seu supervisor para confirmar se essa contratação externa não interferirá com suas responsabilidades de trabalho. Além disso, mesmo se Ana decidir recusar a oferta de emprego do fornecedor, ela deverá comunicar a oferta de emprego a seu supervisor. Ela e seu supervisor também podem consultar o Departamento Jurídico ou de recursos humanos para obter orientações adicionais.*

negociação ou contratação entre você, um membro da família ou um amigo próximo e a Honeywell. Essa regra se aplica mesmo em situações indiretas em que você, seu membro da família ou amigo próximo seja proprietário ou trabalhe em nome de outra empresa com a qual a Honeywell faça negócios, ou este considerando fazê-lo.

Além disso, precisamos evitar relações subordinadas indevidas. Isso significa que não podemos, direta ou indiretamente, supervisionar, ou trabalhar sob a supervisão de, um membro da família ou alguém com quem tenhamos uma relação pessoal próxima.

Benefícios pessoais indevidos

Um conflito de interesses também pode surgir quando um diretor, executivo ou funcionário, ou um membro imediato de sua família, receber benefícios pessoais indevidos por causa de sua posição na Honeywell. Tais benefícios podem incluir presentes ou empréstimos de uma entidade ou pessoa com a qual nossa Empresa faça negócios. Devemos evitar aceitar esse benefício indevido.

Além disso, um conflito de interesses surgirá se um funcionário da Honeywell auxiliar um concorrente em detrimento da Honeywell. Por exemplo, fornecer informações confidenciais a um cônjuge que trabalha para um concorrente constituiria um conflito de interesses e violaria nosso Código.

Oportunidades corporativas

Para tomar decisões comerciais objetivas em nome da Honeywell, nunca devemos concorrer com nossa Empresa. Isso significa que não podemos participar de qualquer oportunidade comercial ou de investimento descoberta através de nossa posição na Honeywell ou através de



informações ou propriedade da Empresa. Além disso, nunca devemos ajudar outra pessoa a participar de tais oportunidades comerciais ou de investimento para ganho pessoal. Isso inclui nossos amigos e membros da família.

Protegendo informações e propriedade da Empresa

Propriedade física da Honeywell

Roubo, dano, falta de cuidado e gastos têm um impacto direto no sucesso de nossa Empresa. Portanto, devemos nos comprometer em proteger os ativos físicos de nossa Empresa

de roubo, dano, perda ou uso indevido. Isso inclui nossas instalações, veículos, equipamento comercial, mercadorias e suprimentos. Se você suspeitar de qualquer forma de fraude ou roubo, você deve denunciá-la imediatamente para seu gerente ou supervisor.

O uso pessoal eventual autorizado de determinado equipamento da Empresa, como telefones ou internet, às vezes é apropriado. No entanto, devemos garantir que nosso uso pessoal seja limitado, não interfira com nossa capacidade para realizar nosso trabalho para a Honeywell e não viole a legislação ou norma da Empresa. Nunca use a propriedade da Honeywell para ganho pessoal ou ganho de outra pessoa ou organização. Você também deve retornar qualquer propriedade da Empresa que esteja em sua posse ao término de sua contratação.

Informações confidenciais da Honeywell

Somos todos responsáveis pelas informações confidenciais de nossa Empresa. Sempre devemos proteger essas informações sigilosas. Isso geralmente inclui qualquer informação não pública que possa ser de uso para concorrentes ou outras pessoas, que pode ser prejudicial para a Empresa se divulgadas. Entre os exemplos estão planos comerciais ou de marketing, informações de fornecedores, projeto de produtos, processos de fabricação, informações existentes e futuras sobre mercadorias e informações de funcionários.

Nunca devemos permitir que outros acessem as informações confidenciais da Honeywell. Devemos ter cuidado para não perder, colocar em local errado ou deixar informações confidenciais (ou tecnologias contendo tais informações, incluindo computador, laptops, celulares, PDAs e software.) desacompanhadas. Se perdemos equipamentos ou um item da

Empresa contendo informações confidenciais da Honeywell (por exemplo, um laptop, BlackBerry, pen drive ou item semelhante da Honeywell), devemos reportar a perda imediatamente à Segurança Global Honeywell.

Além disso, não podemos discutir essas informações onde alguém que não precise ter conhecimento disso possa ouvi-las. Isso inclui locais públicos, como terminais de aeroportos, trens e restaurantes. Isso também inclui áreas abertas na Honeywell, como salas para descanso ou toaletes da Empresa. Podemos conceder acesso a informações confidenciais somente a colaboradores que tenham uma necessidade comercial legítima desse conhecimento. Nunca

Integridade em Ação

P: *Emilie trabalha frequentemente durante seu horário de almoço, fazendo ligações comerciais em restaurantes e em áreas comuns no prédio. Todos à sua volta parecem envolvidos em suas próprias conversas, então ela pressupõe que eles não estejam de fato prestando atenção nela. Ela pode discutir negócios da Honeywell dessa forma?*

R: *Depende. Emilie pode fazer ligações em locais públicos, mas ela deve tomar extremo cuidado ao discutir negócios da Honeywell. Quaisquer informações confidenciais não devem ser divulgadas em locais públicos, mesmo se ela pressupor que outras pessoas não estão ouvindo suas conversas.*

Integridade em Ação

P: *Troy leva seu laptop da Honeywell em viagens da Empresa, a fim de que possa usar seu tempo livre no avião, trens, áreas de espera e outros locais públicos para trabalhar em documentos relacionados aos negócios. Isso é um problema?*

R: *Podem ser. É impossível saber quem pode estar sentado ou passando próximo em qualquer local público. Quando laptops e dispositivos semelhantes são usados em locais públicos para negócios da Empresa, você deve garantir que sua tela esteja sempre protegida de observadores. Além disso, tais dispositivos nunca devem ser deixados desacompanhados.*

devemos usar informações confidenciais sobre a Empresa para ganho pessoal nem divulgá-las a outras pessoas para seu ganho.

Para obter mais informações, consulte nossas normas sobre *Privacidade de dados e Programa de segurança de informações confidenciais*.

Propriedade intelectual da Honeywell

Trabalhamos diligentemente para proteger a propriedade intelectual de nossa Empresa. “Propriedade intelectual” inclui qualquer uma das patentes, marcas comerciais, direitos autorais ou outros ativos não tangíveis de nossa Empresa, como ideias, invenções, processos ou projetos criados usando o tempo na Empresa, às custas da Empresa, usando recursos da Empresa ou dentro do escopo de nossas tarefas de trabalho. Identificaremos quaisquer novas invenções

que criamos e as encaminharemos para o Departamento Jurídico para proteção de patente, direito autoral ou segredo comercial. Você deve reportar qualquer uso indevido suspeito da propriedade intelectual de nossa Empresa para o Departamento Jurídico.

Respeitando os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas. Isso significa que nunca devemos infringir, propositalmente, os direitos autorais, marcas comerciais ou patentes de outras pessoas. Não podemos fazer download de software não licenciado em computadores da Empresa nem duplicar, publicar ou distribuir materiais protegidos por direitos autorais. Não faremos download de músicas, fotografias e vídeos sem o consentimento do proprietário legal. Além disso, nós não divulgaremos nem usaremos as informações confidenciais de antigos funcionários.

Para obter mais detalhes, consulte nossa norma *Licenciamento de propriedade intelectual da Honeywell*.

Usando recursos de tecnologia da informação

A Honeywell fornece a muitos de nós acesso a vários sistemas de comunicação eletrônica para uso em nosso trabalho diário. Isso inclui sistemas telefônicos e computador, laptops, celular, PDAs e software. Temos a obrigação de sempre proteger esses sistemas e as tecnologias que nos são fornecidas. Isso significa que cada um de nós deve fazer a sua parte para evitar dano, prejuízo, perda e acesso não autorizado a esses recursos. Certifique-se de seguir todas as medidas de segurança e controles internos vigentes para os recursos que você usa.

Lembre-se de que mensagens eletrônicas (como e-mails, mensagens instantâneas e mensagens de texto) são registros permanentes de suas comunicações. Essas comunicações podem ser alteradas e encaminhadas sem sua permissão. Por esse motivo, tenha atenção especial ao criar um rascunho de mensagens eletrônicas em papel timbrado da Empresa ou ao usar recursos da Honeywell.

Tenha bom senso e integridade ao usar esses sistemas e tecnologias. Não faça download nem envie material ofensivo, ilegal, inadequado ou sexualmente explícito através desses recursos. Você também não pode usar esses recursos para realizar trabalho externo. Na extensão permitida pela legislação local, você não deve esperar que haja privacidade ao usar recursos da Empresa, pois a Honeywell pode monitorar seu uso pessoal. No entanto, é importante observar que nossa Empresa não irá interferir em nossas vidas pessoais, exceto se nossa conduta prejudicar nosso desempenho no trabalho ou afetar negativamente nosso ambiente de trabalho ou a reputação da Honeywell.

Para obter mais informações, consulte nossas normas sobre *Confidencialidade de dados e Programa de informações confidenciais*.

Sites de rede e mídia social

A mídia social mudou a forma como muitos de nós compartilhamos informações diariamente. Embora a mídia social crie novas oportunidades para comunicação e colaboração, essa mídia também traz responsabilidades adicionais que devemos conhecer e seguir. Os sites de “mídia social” incluem uma ampla variedade de sites e recursos on-line. Esses incluem sites de redes sociais (como o Facebook, MySpace e LinkedIn), blogs, sites de compartilhamento de fotos e vídeos, fóruns e salas de bate-

papo, entre muitos outros. Se sua posição na Honeywell requer postagem em tais sites, você deve postar somente informações para fins comerciais autorizados da Honeywell, bem como postar apenas informações que estejam em conformidade com este Código e com as normas da Empresa. Em suas interações pessoais de mídia social, aja com responsabilidade e tenha cuidado para proteger sempre nossa reputação. Nunca poste informações sobre a Honeywell ou nossos colaboradores, clientes, fornecedores ou parceiros comerciais em qualquer um desses sites.

Evitando a utilização de informações privilegiadas para uso próprio

Para proteger investidores, as leis de títulos tornam ilegal que as pessoas com “informações materiais privilegiadas” sobre uma empresa façam negociações de seus títulos. “Informações materiais privilegiadas” são informações que não estão geralmente disponíveis para o público de investidores e, se divulgadas, afetariam razoavelmente o preço de um título ou influenciariam sua decisão de comprar, vender ou manter um título. Exemplos de informações materiais privilegiadas incluem comunicados de ganhos, fusões, aquisições e disposições, o resultado de um importante litígio, uma alteração no controle da Empresa e uma alteração no gerenciamento sênior. Essa lista de exemplos não é exaustiva, e informações materiais privilegiadas podem surgir em conexão com outros eventos não relacionados aqui. Para obter uma abordagem mais detalhada sobre informações materiais privilegiadas, você deve consultar a *Norma sobre a utilização de informações privilegiadas para uso próprio*.

Durante o curso de seu trabalho na Honeywell, você pode tomar conhecimento de informações materiais sobre a Honeywell ou outra empresa que ainda não sejam públicas. Você pode ter acesso a essas informações materiais privilegiadas através de suas tarefas de trabalho na Honeywell ou de outras maneiras, como participando de reuniões formais ou informais, ouvindo uma conversa ou vendo um documento em uma copiadora. O uso dessas informações ou divulgação dessas informações para outras pessoas para ganho financeiro ou outro ganho pessoal é uma violação de nossa norma sobre utilização de informações privilegiadas para uso próprio, bem como também pode violar leis de títulos.

Para evitar violar nossa *Norma sobre utilização de informações privilegiadas para uso próprio* e leis de títulos, não:

- Compre ou venda ações em qualquer empresa, incluindo a Honeywell, diretamente ou através de membros da família ou outras pessoas ou entidades, se você tiver informações materiais privilegiadas sobre essa empresa
- Recomende a compra ou venda de ações em qualquer empresa, incluindo a Honeywell, para qualquer pessoa, se você tiver informações materiais privilegiadas sobre essa empresa
- Transmita informações materiais privilegiadas para outras pessoas fora da Empresa, exceto se necessário para as atividades comerciais da Empresa

Determinados indivíduos, devido a suas posições na Empresa e incluindo os diretores, executivos e outros funcionários com posições estratégicas da Empresa envolvidos em determinadas atividades financeiras e outras atividades de previsão, são vistos como detendo informações materiais privilegiadas e são designados como “detentores de informações privilegiadas”. Esses indivíduos estão sujeitos a restrições adicionais (como autorização antes de liberação), que são mais detalhadamente descritas na Norma sobre utilização de informações privilegiadas para uso próprio.

Se você tiver informações materiais privilegiadas sobre uma empresa (incluindo a Honeywell), você pode fazer transações somente dos títulos dessa empresa depois que as informações foram disponibilizadas publicamente para investidores comuns através de fontes apropriadas de mídia.

As violações de leis de títulos podem sujeitar os indivíduos envolvidos a graves consequências, incluindo ações judiciais cíveis e criminais. Se você tiver dúvidas ou precisar de orientação nessa área, consulte o Departamento Jurídico.





“ONE HONEYWELL”

COMO
TRATAMOS
NOSSOS
CLIENTES

O desenvolvimento de relações de benefícios mútuos com nossos clientes é importante para nosso sucesso como Empresa. A manutenção dessas relações exige o fornecimento de produtos seguros e de qualidade, além do cumprimento da legislação em todas as nossas interações com clientes comerciais e governamentais.

Fornecendo produtos e serviços de qualidade

Buscamos fornecer produtos e serviços que atendam ou excedam os requisitos de nossos clientes de qualidade, confiabilidade e valor.

Esperamos cumprir todos os padrões de controle de qualidade que regem nossas tarefas no trabalho. Isso inclui regulamentos e leis aplicáveis, bem como procedimentos internos de controle desenvolvidos para promover a fabricação segura e de qualidade de mercadorias. Além disso, devemos seguir todas as especificações de contrato e honrar sempre as especificações incorporadas de clientes.

Além de nos mantermos responsáveis por serviços e mercadorias de qualidade, também devemos manter nossos fornecedores e outros parceiros comerciais responsáveis por garantir a qualidade dos produtos e serviços que eles nos fornecem.

Buscando fazer negócios de forma aberta e honesta

Nossas ações no mercado definem quem somos como uma Empresa. Ao competir com o respaldo da qualidade de nossas mercadorias e serviços, nós mantemos a reputação da Honeywell. Nunca buscaremos limitar as oportunidades competitivas de nossos rivais de formas desonestas ou fraudulentas.

Integridade em Ação

P: *Min fica sabendo de um problema em potencial detectado durante testes de rotina da linha de produção. No momento, não se sabe a extensão que o problema pode ter em relação à segurança de produtos, e Min não tem certeza do que fazer. Min deve falar sobre isso, mesmo que ela saiba sobre todos os detalhes?*

R: *Sim. A produção e a venda de produtos potencialmente não seguros poderiam resultar em lesões a funcionários e clientes. Min deve reportar imediatamente o problema, mesmo se ela não tiver certeza de como a produção será afetada. Min deve informar a seu supervisor, contato de garantia de qualidade ou representante de saúde e segurança sobre o problema o mais rápido possível. Se Min acreditar que suas preocupações não estão sendo adequadamente consideradas, ela deve considerar repassá-las para o Departamento Jurídico ou através do disque ajuda, como descrito em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.*

Além disso, nunca tomaremos vantagem de qualquer pessoa através de práticas injustas de negociação. Isso significa que temos cuidado para não representar indevidamente a qualidade, as características ou a disponibilidade de nossos produtos ou serviços. Além disso, não divulgamos nem fazemos declarações não verdadeiras sobre os produtos ou serviços de nossos concorrentes. Buscamos ganhar os negócios com base na qualidade de nossos produtos e nossa equipe, não através de meios indevidos.

Integridade em Ação

P: *Thomas trabalha com distribuidores terceirizados que revendem produtos da Honeywell. Uma empresa interessada em distribuir produtos da Honeywell aborda Thomas e se oferece para pagar a escola particular de sua filha em troca do direito exclusivo de revender produtos da Honeywell em uma região de vendas específica. O que Thomas deve fazer?*

R: *Thomas deve encerrar imediatamente a discussão e reportar a questão para o Departamento Jurídico. A Honeywell não irá tolerar a solicitação ou o recebimento de gratificações indevidas em troca de concessão de contratos.*

P: *Charlene está preocupada que a Honeywell provavelmente perderá um grande contrato se não pagar um suborno a um funcionário público local. O que Charlene deve fazer?*

R: *Charlene não deve pagar um suborno ou qualquer ação que daria a impressão de que a Honeywell aprovará o pagamento de subornos para ganhar um contrato. Nenhum contrato vale a pena se estiver violando a lei ou nossos padrões de integridade nos negócios. O potencial dano a longo prazo à reputação e à credibilidade da Honeywell mais do que compensa o ganho a curto prazo de ganhar o contrato*

Anti-corrupção e ausência de pagamento indevido (suborno) a funcionários públicos

Não podemos solicitar, dar ou receber subornos ou gratificações ilegais. Além disso, devemos ter cuidado para evitar até mesmo a impressão de tal conduta inadequada. “Suborno ” geralmente inclui qualquer situação em que um funcionário da Honeywell, ou alguém agindo em nome da Honeywell, oferece ou dá algo de valor com a intenção de influenciar indevidamente uma decisão ou ação comercial. “Gratificações” ilegais geralmente incluem qualquer situação em que um funcionário recebe um benefício pessoal indevido em troca de realizar ou evitar tomar uma ação em nome da Honeywell. A Honeywell não irá tolerar suborno nem gratificações ilegais, seja diretamente ou através de um terceiro.

Além de evitar suborno e gratificações ilegais, cumprimos todas as leis anticorrupção aplicáveis em relação a pagamentos indevidos a funcionários públicos. “Pagamentos indevidos” incluem pagamentos diretos e indiretos ou uma oferta, promessa ou autorização de um pagamento ou algo de valor a um funcionário público para fins de influência indevida em decisões ou atos governamentais, a fim de obter ou reter negócios ou garantir uma vantagem comercial. Observe que pagamentos indevidos podem assumir a forma de dinheiro, presentes ou lazer excessivo.

“Funcionários públicos” incluem funcionários de entidades governamentais, organizações internacionais e partidos políticos, funcionários de empresas estatais e até mesmo funcionários de empresas controladas pelo governo ou de propriedade do governo e parceiros de joint-venture.

A Honeywell proíbe pagamentos indevidos a funcionários públicos. É importante lembrar que envolver-se em suborno ou até mesmo aparentar se envolver em tal atividade, pode expor você e a Honeywell em responsabilidade criminal.

Nunca contrate um terceiro para fazer um pagamento indevido a um funcionário público nem participe de qualquer transação onde você suspeite que um terceiro está fazendo tais pagamentos. Fazer isso viola nosso Código e leis anticorrupção. Devemos analisar atentamente todos os terceiros usando nossos procedimentos de devida aplicação antes de contratá-los.

Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre Anticorrupção.

Para obter mais informações relacionadas a entidades ou pessoais não relacionadas ao governo, consulte a seção “Presentes e lazer para os negócios” de nosso Código.

Conformidade com leis internacionais de concorrência

A concorrência justa cria um mercado íntegro. Ela garante a nossos clientes os melhores e mais inovadores produtos e serviços pelos preços mais baixos. Para que a Honeywell concorra legalmente e com integridade, devemos cumprir as leis de concorrência vigentes nos países em que realizamos negócios. Se as leis de concorrência se aplicaram ao seu cargo, você deverá conhecê-las e sempre segui-las.

As leis de concorrência frequentemente também são complexas, e geralmente proíbem discutir quaisquer tópicos com concorrentes

Integridade em Ação

P: Geri e Carol trabalham juntos no grupo de compras da Honeywell. Carol escuta uma conversa telefônica entre Geri e um potencial fornecedor para a Honeywell. Ao longo da ligação, fica claro que Geri pretende conceder um grande contrato a esse fornecedor, mesmo que a proposta do fornecedor não ofereça à Honeywell o melhor valor geral. Também fica claro que ela irá ganhar uma grande quantia em dinheiro em retorno. O que Carol deve fazer?

R: Carol deve reportar imediatamente o que ouviu ao Departamento Jurídico. Parece que Geri está aceitando uma gratificação desse fornecedor, o que é ilegal e pode ter sérias consequências para os indivíduos envolvidos, o fornecedor e a Honeywell.

Integridade em Ação

P: Alejandro tem um amigo próximo que trabalha para um concorrente da Honeywell. Durante o almoço em uma tarde, seu amigo revela a intenção de sua empresa de aumentar os preços em produtos em concorrência direta com os da Honeywell. Alejandro não diz nada em resposta a isso, mas sente que essa informação poderia ser importante para a Honeywell usar ao tomar futuras decisões comerciais. O que ele deve fazer?

R: Alejandro deve encerrar imediatamente a conversa e fornecer um resumo por escrito do incidente para o Departamento Jurídico. Envolver-se em discussões e agir com base em informações não públicas, como preços, poderia criar a impressão de uma colaboração ilegal entre a Honeywell e um concorrente, o que poderia ter sérias consequências para empresas e os indivíduos envolvidos.

que restringem comércio. Tais tópicos incluem (sem limitações) a fixação de correções, fraude de licitação ou divisão ou alocação de mercados, territórios ou clientes. Você não deve discutir qualquer um desses tópicos com um concorrente e se um concorrente tentar discutir qualquer um desses tópicos com você, você deverá interromper imediatamente a conversa. Em seguida, você deve reportar o incidente para seu supervisor local, que trabalhará com você em consolidação com nosso Departamento Jurídico. Se você estiver participando de uma reunião de associação comercial – ou de um

evento social, por exemplo – tenha especial cautela durante discussões com concorrentes.

Além disso, leis de concorrência proíbem acordos formais ou informais com fornecedores, distribuidores ou clientes que podem restringir a concorrência. Tais acordos podem incluir a vinculação de produtos, a fixação de preços de revenda ou a negação de venda a clientes específicos ou comprar de fornecedores específicos.

Através de nosso trabalho, podemos obter informações sobre concorrentes de nossos clientes ou de outras fontes públicas. Devemos ter especial atenção para lidar com essas informações de acordo com a norma da Empresa.

Observe que violar essas leis pode sujeitar os indivíduos envolvidos e nossa Empresa a graves consequências.

Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre Conformidade antitruste. Se você tiver dúvidas adicionais, procure orientação de nosso Departamento Jurídico antes de agir.

Seguindo procedimentos estipulados de cobrança

Nossa reputação no mercado é um ativo essencial da empresa. Por esse motivo, refletimos com precisão em todas as faturas para clientes o preço de venda ou custo de mercadorias ou serviços vendidos e outros termos de venda. Cada um de nós tem responsabilidade em manter registros precisos e completos, a fim de permitir que a Honeywell preserve esse compromisso. Nunca falsifique qualquer registro – cartão-ponto, relatório de

despesas, números de vendas, registros de testes ou qualidade ou qualquer outro tipo de registro criado durante o curso de seu trabalho para nossa Empresa – nem crie entradas enganosas ou artificiais em registros ou livros da Honeywell.

Respeitando a propriedade de clientes

Periodicamente, nossos clientes podem compartilhar suas informações confidenciais conosco, a fim de que possamos fornecer a eles produtos e serviços. É nossa responsabilidade usar, armazenar e proteger cuidadosamente todas essas informações de forma a cumprir todas as legislações aplicáveis. Cada um de nós deve realizar as etapas necessárias para proteger essas informações e garantir que sejam usadas somente para fins comerciais aprovados.



Interagindo com clientes governamentais

Para alguns de nós, nosso trabalho envolve acordos com entidades governamentais, incluindo empresas controladas pelo governo ou de propriedade da empresa. Nesses casos, temos uma obrigação de conhecer e seguir normas aplicáveis da Empresa e leis, regras e regulamentos estabelecidos, que regem nossa interação com clientes governamentais. É importante observar que essas regras podem ser mais restritas e complexas do que as regendo nossas negociações com clientes comerciais.





Devemos sempre ter uma conduta honesta e íntegra ao tentar ganhar um trabalho do governo. Isso significa, em parte, que:

- Não podemos realizar ações que forneceriam para a Honeywell uma vantagem competitiva injusta, como obter ou usar informações confidenciais de aquisição
- Todas as representações que realizamos, incluindo preços e licitações, devem ser precisas e completas
- Nunca devemos oferecer, solicitar, prometer, dar ou aceitar qualquer forma de suborno ou gratificação para ou de um cliente governamental existente ou em potencial
- Nunca devemos solicitar ou aceitar qualquer forma de suborno ou presente de um fornecedor em troca de tratamento favorável na concessão ou execução de um contrato governamental
- Devemos garantir que usaremos somente consultores, agentes de vendas ou outros contratados independentes de serviços profissionais com boa reputação para fins legais legítimos

Para obter mais informações, consulte a seção “de anti-corrupção e ausência de pagamentos indevidos (subornos) para funcionários públicos” de nosso Código e nossas políticas sobre *Cortesias comerciais para funcionários públicos dos EUA, relações governamentais e anticorrupção*.

Todas as declarações e registros que fornecermos a clientes governamentais (incluindo relatórios de qualidade e instalações, bem como dados de preços e custos) devem ser precisos. Devemos registrar nosso tempo com precisão, bem como identificar e designar

nosso tempo somente a projetos nos quais trabalhamos. Além disso, devemos ter cautela para evitar cobrar custos indevidamente. Devemos seguir todos os termos de contratos e nunca podemos usar suprimentos, equipamento ou propriedade do governo, de forma que seria inconsistente com acordos contratuais ou lei aplicável.

Devemos seguir todos os regulamentos e regras aplicáveis que regem como nós nos envolvemos atuais ou antigos funcionários em discussões sobre potenciais oportunidades de trabalho na Honeywell. Cada um de nós é responsável por evitar esses tipos de conflitos de interesses. O contato ou envolvimento em discussões relacionadas à contratação com antigos ou atuais funcionários do governo está sujeito a procedimentos e regras exclusivas. Essas regras também podem restringir o trabalho que antigos funcionários do governo realizam em nome de nossa Empresa.

Consulte nossa norma sobre *Contratação ou Emprego de Antigos Funcionários do Governo*.

Além disso, devemos proteger informações classificadas e outras informações confidenciais que obtivermos em conexão com o trabalho que realizamos para nossos clientes governamentais. Conforme exigido pelos termos de nossos contratos com o governo e outros regulamentos aplicáveis, disponibilizamos essas informações somente para aqueles que têm uma necessidade comercial de ter conhecimento delas, bem como que obtiveram a autorização apropriada do governo ou outras aprovações. Nunca devemos compartilhar, distribuir ou divulgar informações classificadas ou governamentais confidenciais de forma que viole os termos de nossos contratos com o governo.



“ONE HONEYWELL”

COMO
TRATAMOS
NOSSOS
FORNECEDORES

Os fornecedores da Honeywell são nossos parceiros em nosso esforço contínuo para satisfação de clientes. O alto nível dos materiais, mercadorias e serviços que eles fornecem está diretamente vinculado à qualidade, à confiabilidade, ao valor e à entrega imediata de produtos da Honeywell aos nossos clientes.

Buscando relações a longo prazo com fornecedores

Juntos, buscamos desenvolver relações a longo prazo com nossos fornecedores. Usamos apenas critérios legítimos relacionados a negócios ao escolher fornecedores. Nossa Empresa estabelecerá contratos de representação ou de fornecimento somente com empresas que acreditamos que tenham um registro comprovado de integridade e compromisso com ela. Além disso, nunca tomamos vantagem injusta de nossos fornecedores através de abuso de informações confidenciais, representação indevida de fatos materiais ou qualquer outra prática injusta de negociação.

Na Honeywell, permitimos que fornecedores concorram de forma justa em relação à qualidade de seus produtos e serviços. Não seremos influenciados por presentes ou favores de qualquer tipo de nossos fornecedores ou potenciais fornecedores. Um lazer ou refeição ocasional no curso normal de relações comerciais pode ser permissível, desde que:

- O representante do fornecedor esteja presente

- Essa hospitalidade não seja excessiva ou incomum em sua natureza
- A hospitalidade esteja em conformidade com leis aplicáveis e não é proibida por este Código

Além disso, quando prático, a hospitalidade deve ser recíproca.

Para obter mais informações, consulte a seção “Presentes e lazer nos negócios” e “Interagindo com clientes governamentais” de nosso Código.

Protegendo ativos de fornecedores

Tratamos as informações confidenciais de fornecedores com o mesmo cuidado que tratamos informações confidenciais da Honeywell. Não reproduziremos software fornecido para nós por um fornecedor, nem o incorporaremos em nosso próprio software desenvolvido internamente, exceto se formos expressamente permitidos a fazê-lo através de licença.



“ONE HONEYWELL”

COMO
TRATAMOS
NOSSOS
ACIONISTAS

Na Honeywell, buscamos diariamente criar valor para os acionistas que depositaram sua confiança em nossa Empresa e em cada um de nós. Para atingir essa meta e criar oportunidades de crescimento para nossos acionistas, devemos fazer negócios com transparência e integridade.

Livros e registros honestos e precisos

Nossos acionistas contam conosco para manter livros e registros precisos e completos. Esses documentos formam a base para todos os nossos arquivos e divulgações públicas, que objetivam fornecer a nossos acionistas e ao público uma visão precisa da solvência e operações de nossa Empresa. Além disso, a Honeywell usa esses documentos para analisar as operações da Empresa e tomar importantes decisões comerciais.

Temos um dever e obrigação legal de certificar que as informações enviadas em todos os registros da Empresa sejam completas, precisas e compreensíveis. Isso inclui, mas não se limita a, todas as informações fornecidas nos seguintes registros:

- Registros contábeis e financeiros
- Documentos de folha de pagamento
- Cartões-ponto e sistemas de registro de horas
- Relatórios de despesas e viagens
- Registros de avaliações, testes de produtos e desempenho
- Registros de clientes e fornecedores
- Registros de projetos e engenharia
- Registros e declarações de exportações e importações

Livros e registros honestos e precisos exercem uma função significativa na reputação de nossa

Empresa. Como tal, **nunca** devemos fazer uma falsa representação em documentos da Empresa.

As transações de nossa Empresa serão executadas somente de acordo com autorizações específicas ou gerais da gerência. Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre *Delegação de autoridade e Schedule of Executive Approvals "Cronograma de aprovações executivas"*.

Divulgações financeiras e fraude

Aqueles de nós com responsabilidades financeiras e contábeis têm um dever especial de garantir que as declarações financeiras de nossa Empresa sejam verdadeiras e justas. Como a Honeywell é uma empresa pública com sede nos EUA, devemos enviar vários relatórios financeiros e outros registros para autoridades normativas dos EUA. É crítico que esses documentos sejam precisos e entregues em tempo hábil. Portanto, se você tiver responsabilidades relacionadas, você deverá cumprir os requisitos legais e normativos que regem esses relatórios. Você também deve conhecer e seguir os controles internos da Honeywell que regem os mesmos. Registros imprecisos, incompletos ou não entregues em tempo hábil podem resultar em responsabilidade legal para aqueles envolvidos.

Qualquer pessoa que seja descoberta como envolvida em fraude financeira estará

sujeita à ação disciplinar, e poderá enfrentar responsabilidade civil e criminal substancial. Você deverá reportar imediatamente quaisquer irregularidades suspeitas de auditoria ou contabilidade. A Honeywell não irá tolerar retaliação em relação a você por divulgar, de boa-fé, questões financeiras ou contábeis indevidas ou questionáveis.

Auditorias e investigações

Todos nós compartilhamos uma responsabilidade de cooperar com investigações e auditorias externas e internas. Isso significa que devemos fornecer aos auditores e investigadores as informações às quais eles têm direito, e manter a confidencialidade da investigação. Além disso, nunca devemos tentar interferir com ou influenciar indevidamente sua análise. A recusa em cooperar com uma investigação do governo ou interna da Honeywell poderá resultar em medidas disciplinares. Se você tiver dúvidas sobre quais informações um auditor ou investigador está solicitando e têm direito a obter, consulte o Departamento Jurídico ou Auditoria Corporativa. Se ocorrer uma investigação governamental, a gerência deverá contatar o Departamento Jurídico assim que possível antes de iniciar um processo.

Gerenciamento de registros

É nossa responsabilidade compartilhada reter registros comerciais da Honeywell, por quanto tempo for necessários para fins comerciais ou mais, se exigido por padrões fiscais, normativos ou outros padrões. Além disso, precisamos saber quando e como destruir esses registros comerciais. Siga todas as regras definidas em nossa norma sobre Gerenciamento de registros. A norma sobre Gerenciamento de registros inclui o Cronograma de conservação de registros,

que fornece orientações sobre o tempo em que vários registros devem ser retidos. A Honeywell incentiva os funcionários a analisar seus registros regularmente, bem como eliminar documentos antigos de acordo com a norma sobre Gerenciamento de registros.

Se você souber que documentos em seu controle podem ser relevantes para uma investigação do governo ou ação judicial, não os altere, oculte ou os destrua. Em alguns casos, o Departamento Jurídico pode instruir você a preservar determinados documentos que podem ser destruídos, de acordo com a norma sobre Gerenciamento de registros da Honeywell. Em tais casos, você deve seguir as instruções fornecidas pelo Departamento Jurídico.

Consultas da mídia e analistas

Buscamos fornecer informações claras e precisas para a mídia, analistas financeiros e o público em geral. Isso nos ajuda a manter a integridade em nossas relações com nossos acionistas externos, o que, por sua vez, fortalece nossa reputação corporativa. Como as informações precisas são cruciais, apenas determinados indivíduos podem se comunicar com a mídia e analistas financeiros. Se você receber uma solicitação de informações da mídia, encaminhe-a para o Departamento de Comunicações Corporativas. Se você receber uma solicitação de um analista ou membro da comunidade de investidores, encaminhe-a para o Departamento de Relações com Investidores.

Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre *Comunicações externas*.





“ONE HONEYWELL”

COMO
TRATAMOS
NOSSAS
COMUNIDADES E
NOSSO MUNDO

Para crescer como uma Empresa, devemos trabalhar para ter um impacto positivo nas comunidades que nos sustentam. Devemos trabalhar para respeitar e proteger não somente as comunidades nas quais vivemos e trabalhamos, mas também nosso planeta e seus habitantes.

Protegendo o meio ambiente

Estamos comprometidos com a saúde, a segurança e o meio ambiente, e com a criação de oportunidades sustentáveis em todos os locais de operação. Como parte desse compromisso:

- Minimizamos as marcas ambientais de nossas operações por meio da prevenção de doenças, danos e poluição.
- Promovemos e desenvolvemos oportunidades de forma ativa para expandir a capacidade sustentável por meio do aumento da eficiência de combustíveis, do aprimoramento da proteção e da segurança e pela redução da emissão de poluentes nocivos.
- Temos o compromisso de cumprir com todos os requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e legais em todos os lugares de operação.
- Nosso compromisso com a saúde, a segurança e o meio ambiente é um aspecto integral do design de produtos, processos e serviços, e do gerenciamento do ciclo de vida dos produtos.
- Os sistemas de gerenciamento aplicam um padrão global, que fornece proteção à saúde humana e ao meio ambiente durante operações normais e de emergência.
- Consideramos o controle e o empenho para reduzir as emissões, o desperdício e o uso não-eficiente de recursos e energia.
- Estamos abertos para participantes e trabalhamos com nossas comunidades para desenvolver leis, normas e práticas que salvaguardam o público.
- Seguimos os padrões rigorosos da nossa própria Empresa em casos onde as leis locais são menos severas.
- Nossa liderança e os funcionários mais antigos são responsáveis por suas funções em reuniões e compromissos.
- Fazemos medição e revisamos periodicamente nosso progresso e nos esforçamos para o aprimoramento contínuo.

Se você tiver uma preocupação sobre a saúde, segurança e meio ambiente no local de trabalho, contate seu supervisor local, um membro da área de de Saúde, segurança e meio ambiente ou visite o *site de HSE*: <http://inside.honeywell.com/hser>.

Respeitando direitos humanos

Nosso Código, junto com outras normas da Honeywell, estabelece práticas e padrões que atendem a uma ampla variedade de direitos humanos e questões de local de trabalho. A Honeywell respeita e valoriza a diversidade refletida em nossas várias experiências, ideias e históricos. Juntos, fornecemos a cada um de nós um ambiente de trabalho inclusive que estimula o respeito a todos os nossos

colaboradores e parceiros comerciais. Para obter mais informações, consulte a seção intitulada “Como respeitar uns aos outros e promover um local de trabalho positivo”.

Nossa Empresa não aprova e nem emprega o trabalho infantil. Na Honeywell, não empregaremos qualquer pessoa com menos de dezesseis anos de idade, mesmo se autorizado pela lei local. Se uma lei local for mais restrita do que a norma da Empresa, nós seguiremos essa lei.

Além disso, nunca usaremos mão-de-obra forçada, escravizada ou involuntária em qualquer uma de nossas operações. Como parte de nosso compromisso com nossas comunidades e nosso mundo, a Honeywell não irá tolerar qualquer instância de tráfico humano ou outra mão-de-obra forçada. Além disso, nunca realizaremos negócios com quaisquer terceiros que se envolverem em tráfico humano ou mão-de-obra forçada.

Fazendo contribuições de caridade e políticas

Nossa Empresa compreende as muitas formas nas quais o processo político enriquece nossas comunidades. A liberdade de crença e consciência são direitos fundamentais, e somos livres para comunicar nossas opiniões verbalmente, por escrito ou em forma gráfica, sem ameaça de censura. No entanto, quando participamos de tais atividades, devemos fazê-lo em nosso próprio tempo, às nossas próprias custas e garantir que nossas atividades não entrem em conflito com o Código.

Não devemos usar a propriedade da Honeywell para atividades políticas pessoais. Além disso, nunca devemos nos envolver em qualquer atividade política em nome da Honeywell, exceto se autorizado pela função de Relações Governamentais. Nunca force um colaborador, especialmente aqueles com os quais você tem uma relação de subordinação, a apoiar suas causas específicas.

Como cidadãos interessados, os funcionários da Honeywell são livres para fazer contribuições pessoais individuais a candidatos de sua escolha. Os funcionários que forem cidadãos americanos ou que forem residentes permanentes nos EUA estão qualificados para participar do Comitê de Ação Política Internacional da Honeywell (HIPAC - Honeywell International Political Action Committee), desde que atendam a determinados requisitos legais. Para determinar se você está qualificado para participar do HIPAC, entre em contato com o Departamento de Relações Governamentais da Honeywell ou com o conselho geral de sua unidade de negócios.

As atividades de lobby são extremamente regulamentadas. Portanto, não podemos fazer qualquer contato com funcionários públicos do governo em uma tentativa de influenciar a legislação, regulamento, norma ou outras ações governamentais em nome da Honeywell, sem autorização da função de Relações Governamentais. Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre Relações Governamentais.

A Honeywell está comprometida com responsabilidade social em cada etapa das atividades da Empresa. Frequentemente, nossa Empresa oferecerá apoio a atividades

beneficentes em nossas comunidades locais. A Honeywell pode se envolver em tais atividades beneficentes, desde que a instituição beneficente e a atividade tenham sido aprovadas pela gerência, pelo Departamento Jurídico ou pelas Soluções Honeywell Hometown.

Você não pode enviar e-mails em uma tentativa de arrecadar dinheiro de uma instituição beneficente não aprovada ou outra instituição arrecadadora de fundos na rede da Honeywell. Além disso, você não pode usar ativos da Honeywell, incluindo tempo da Empresa, para objetivos pessoais beneficentes.

Cumprindo controles de comércio internacional

A Honeywell está comprometida com a conformidade com todas as leis de comércio aplicáveis. Isso inclui leis de controle de exportação e importação, bem como regulamentos aplicáveis onde nossa Empresa conduza suas atividades comerciais.

As leis de controle de exportação regem a transferência de mercadorias, serviços e tecnologia para outro país. Observe que os controles de exportação regem muitos tipos de trocas de informações em fronteiras nacionais, incluindo transmissões de e-mail e acesso na Web a diferentes servidores, que poderiam conter dados técnicos controlados de exportação. Os EUA também controlam a transmissão de determinados dados técnicos controlados de exportação para indivíduos não americanos nos Estados Unidos.

Os regulamentos e leis de importação regem a importação de mercadorias. Tais leis garantem que somente mercadorias admissíveis entrem no país de importação, e que a quantidade correta de impostos e taxas seja paga em relação a tais mercadorias. A Honeywell deve manter, entre outras coisas, informações precisas sobre commodity/nomenclatura, valor comercial e país de origem de todas as mercadorias importadas.

Como a Honeywell continua se expandindo globalmente, aqueles de nós que lidam com a importação de mercadorias e itens controlados de exportação, tecnologia e serviços têm uma obrigação de compreender e cumprir regulamentos aplicáveis. Isso inclui leis de importação e exportação, planos de controle de tecnologia, as condições e as cláusulas de autorizações de licença de exportação, que possam se aplicar a seus negócios ou instalação e norma sobre *Conformidade de comércio internacional da Honeywell*.

Honeywell

Global Headquarters

101

RENÚNCIAS DE NOSSO CÓDIGO

Em circunstâncias extremamente limitadas, a Honeywell pode considerar apropriado renunciar uma cláusula de nosso Código. A aprovação de qualquer ação em não conformidade com este Código deve ser obtida antecipadamente e pode ser concedida somente pelo diretor executivo ou conselho geral da Honeywell. Todas as renúncias para membros do Conselho diretor ou para diretores executivos

da Honeywell exigirão a pré-aprovação do Conselho diretor (ou um subcomitê dele) e serão prontamente divulgadas, quando exigido por regulamento ou lei. Quando uma renúncia for concedida, o Conselho ou Comitê responsável deverá garantir que controles apropriados vigentes para proteger a Empresa e seus acionistas.

Honeywell

(Portuguese)

Honeywell International

101 Columbia Road
Morristown, NJ 07962
www.honeywell.com

Approved 2011